

Årsredovisning 2021

Industri
facket

Innehåll:

1	Från ordföranden	4
2	Vår ekonomiska verksamhetsmiljö	6
3	Organisering och dess främjande	8
3.1	Utvecklingen av medlemsrekryteringen.....	8
3.2	Förbättra behållandet av medlemmar.....	10
3.3	Utvecklingen av rekryteringen av studerandemedlemmar	11
3.4	Val och introduktion av nya huvudförtroendemän och arbetarskyddsfullmäktige	12
4	Utveckla kollektivavtalen och förhandlingsverksamheten.....	14
4.1	Bättre beredd än tidigare för förhandlingsrundan	14
4.2	All kunskap och allt kunnande till förfogande under kollektivavtalsförhandlingarna	15
4.3	Beredskap för konfliktåtgärder	16
4.4	Kontinuerlig utveckling av förhandlingsverksamheten.....	17
5	Utvärdering och utveckling av organisationen	19
5.1	Kontorsorganisationen.....	19
5.2	Nya digitala verktyg och bättre samarbete	20
6	Kommunalvalet 2021	21

1 Från ordföranden

Industrifackets verksamhet under 2021 präglades särskilt av svårigheter till följd av coronapandemin och av händelserna på arbetsmarknaden. Den långvariga epidemin påverkade organisationen av fackets olika aktiviteter, och flera evenemang måste ställas in. Samtidigt fick organisationen också lära sig nya sätt att fungera.

Arbetsmarknadsaktiviteten stod i centrum för vår verksamhet. Redan året innan ledde tillkännagivandet av Skogsindustrin rf att överge den nationella avtalsverksamheten inom den mekaniska skogsindustrin till att vi måste organisera förhandlingsverksamheten och utvecklingen av organisationsstyrkan på ett nytt sätt. Vi organiserade många olika verksamheter i utvalda företag. Samtidigt lärde vi oss att bli ännu bättre på att utveckla vår organisatoriska styrka. Detta framgår av en ökning med mer än 10 procent av organisationsgraden inom den mekaniska skogsindustrin.

Teknologiindustrins tillkännagivande våren 2021 om att förnya avtalsverksamheten var en annan viktig fråga som fick oss att lansera olika kampanjer. Vi ville skapa tillräckligt tryck för att den nya arbetsgivarföreningen skulle bli så omfattande att den kunde förhandla fram kollektivavtal i hela landet.

Vi lyckades väl både i de företagsspecifika förhandlingarna om den mekaniska skogsindustrin och i fråga om teknologiindustrin. Ett större antal arbetstagare omfattas nu av ett normalt kollektivavtal inom den mekaniska skogsindustrin. Vad gäller teknologiindustrin lyckades vi fortfarande uppnå ett rikstäckande och allmänt bindande kollektivavtal.

Gällande andra avtalsområden fortsatte förhandlingarna ytterligare fram till våren 2022.

En av prioriteringarna för 2021 var också en utvärdering och utveckling av kontorsorganisationen. I anslutning till organisationens utveckling bearbetade olika arbetsgrupper idéer till åtgärder, och på hösten godkände fackets styrelse en ny kontorsorganisation som inledde sin verksamhet den 1 januari 2022. Den största förändringen var att minska antalet regionkontor genom sammanslagning. Till stor hjälp i detta arbete var arbetsgruppen för utveckling av regionkontoren, som gjorde ett förslag utifrån vilket styrelsen fattade sitt beslut. Andra verksamheter i facket omorganiserades också i syfte att förbättra det ömsesidiga samarbetet.

Jag tackar Industrifackets medlemmar, fackavdelningarna och de förtroendevalda för aktiv och god verksamhet under det gångna året. Också fackets personal klarade bra av det utmanande året. Vi behöver aktiva aktörer även framöver. Jag är säker på att vi tillsammans kan få förbundet att växa och bli en bättre intressebevakare för våra medlemmar.

Riku Aalto

2 Vår ekonomiska verksamhetsmiljö

2021 präglades av en stark och omfattande återhämtning från den ekonomiska lågkonjunkturen som orsakades av coronapandemin. Även om epidemin inte har eliminerats helt har vi lärt oss att leva med viruset. Särskilt under den senare hälften av året utvecklades den totala produktionen och sysselsättningen mycket positivt.

Konjunkturläget inom industrin började ljusna på våren. Antalet nya order var högt från april. Under den senare hälften av året nådde orderstocken redan rekordnivåer. Enligt Statistikcentralens första uppgifter ökade volymen av industriproduktionen med fyra procent. Tillväxten inom metallindustrin var sex procent. För trävaruföretag, särskilt sågverk, var det ett mycket bra år. Produktionen inom den kemiska industrin minskade särskilt till följd av nedläggningen av oljeraffinaderiet i Nådendal.

Industriföretagens verksamhet led av olika störningar och ökade produktionskostnader. Det var brist på råvaror och material då globala logistikkedjor avbröts till följd av pandemin. Företagen hade svårigheter att få arbetskraft och under den senare hälften av året drabbades de av en omfattande arbetskraftsbrist.

I Industrifackets icke-industriella sektorer varierade konjunkturläget. Situationen inom jordbruksrelaterade branscher försvårades av en svag skörd och stigande kostnader. Tvätterierna led av svårigheter på grund av coronabegränsningar i tjänstesektorn. Skogsavverkningen gynnades av den goda åtgången på trävaror. I bilverkstäder och bilförsäljning förbättrades situationen efter det dystra året innan.

Antalet sysselsatta ökade kraftigt på den finska arbetsmarknaden. Enligt Statistikcentralen fanns det 128 000 fler sysselsatta i december än året innan. Arbetslösheten bland

Industrifacketts medlemmar minskade avsevärt. Under året nära nog halverades antalet personer som fick inkomstrelaterad dagpenning från Industrins arbetslöshetskassa.

Efter flera års paus blev inflationen åter ett centralt tema i den ekonomiska debatten. Under de senaste åren har konsumentpriserna stigit mycket långsamt. I december 2021 hade inflationen redan stigit med 3,5 procent. Priserna steg på årsbasis med 2,2 procent.

Det goda konjunktur- och sysselsättningsläget återspeglades i någon mån i lönerna. Enligt Statistikcentralens inkomstnivåindex ökade lönerna i Finland med 2,3 procent. För timarbetande personer inom industrin ökade inkomsterna ungefär lika mycket. Inkomstutvecklingen accelererade något mot slutet av året. Löneförhöjningarna för 2021 var cirka två procent.

3 Organisering och dess främjande

Under 2021 fortsatte vi med de insatser som påbörjades året innan för att stärka organiseringen. I det här arbetet byggdes verksamheten upp under tidigare valda rubriker: utveckling av medlemsrekryteringen, bättre medlemsbevarande, utveckling av rekryteringen av studerandemedlemmar samt val och introduktion av nya huvudförtroendemän och arbetarskyddsfullmäktige.

Vi utvärderar vår framgång med följande indikatorer: antalet medlemmar på arbetsmarknaden, antalet studerandemedlemmar samt antalet huvudförtroendemän och arbetarskyddsfullmäktige. De målvärden som visas nedan har fastställts för dem. Vi har tid fram till 2023 att uppfylla målen, dvs. till slutet av kongressperioden.

- antalet medlemmar på arbetsmarknaden ökar med 6 procent jämfört med slutet av 2019
- 50 procent av studeranden inom våra branscher går med i Industrifacket som studerandemedlemmar
- antalet huvudförtroendemän och arbetarskyddsfullmäktige ökar med 10 procent jämfört med 2018

3.1 Utvecklingen av medlemsrekryteringen

Vårt mål var att öka möten med icke-medlemmar på och utanför arbetsplatserna under 2021. Vårt mål var också att utbilda och uppmuntra både förtroendemän och de som är aktiva i fackavdelningar att rekrytera medlemmar. Coronaepidemin begränsade dock verksamheten och organiseringen av närvarohändelser avsevärt. Medlemmar möttes främst med fjärranslutningar, men vi kunde besöka vissa arbetsplatser.

Under verksamhetsåret fokuserade medlemsrekryteringen på kampanjer för att stödja kollektivavtalsförhandlingar.

Trots epidemin kunde vi driva igenom organisatoriska åtgärder på verksamhetsställen som t.ex. den mekaniska skogsindustrin och teknologiindustrin. Vi träffade förtroendevalda, särskilt i företag där vi var tvungna att öka beredskapen för arbetskonflikter.

Beslut av arbetsgivarorganisationer inom skogsindustrin och teknologiindustrin att överge förhandlingsverksamheten stimulerade vår medlemsrekrytering. På arbetsplatserna ordnade vi diskussioner om vad arbetsgivarlösningar betyder och hur viktiga allmänt bindande rikstäckande kollektivavtal är. I dessa diskussioner blev också vikten av att organisera klarlagd för arbetstagarna. När förhandlingarna närmade sig på hösten höjde vi beredskapen för stridsåtgärder. I samband med det här gjorde vi en medlemsrekryteringsrunda. Vi fortsatte att rekrytera medlemmar på arbetsplatserna efter att vi fått resultat i kollektivavtalsförhandlingarna.

Kollektivavtalen var också det främsta temat i den flerkanaliga mediekampanj som vi lanserade under våren. Syftet med kampanjen Tee elämäsi soppari (Gör ditt livs avtal) var att skapa medvetenhet om att kollektivavtal och Industrifacketts arbete är viktiga för medlemmarna och samhället. Vi uppmuntrade anställda att försvara sina egna anställningsvillkor och stödde medlemsrekryteringen. Vi tajmade mediesynligheten och organisatoriska åtgärder i kampanjen. I vissa regioner genomfördes besöken på arbetsplatserna samtidigt som kommunikationskampanjen.

Att bli medlem måste göras så enkelt som möjligt. Vi lanserade tjänsten Helposti liittoon (Enkelt att bli medlem). Den som vill bli medlem lämnar där sina kontaktuppgifter online, varefter vi ringer och slutför medlemsansökan tillsammans. Vi lade ut en instruktionsvideo på vår webbplats med anvisningar om hur du fyller i anslutningsblanketten.

Vi lyfte fram medlemsrekryteringen vid möten och utbildningar. Vi coachade aktiva personer på arbetsplatserna att börja erbjuda medlemskap och använda medlemsregistret. I coachningen använde vi bland annat introduktionspaketet Me olemme liitto (Vi är facket). För att stödja vår medlemsrekrytering producerade vi videor om hur rekryteringen går till.

På många sätt har vi utnyttjat situationer där icke-medlemmar kontaktar facket. När en icke-medlem ringer nödnummer eller specialister, informeras de om fördelarna med medlemskap. Om samtalet inte besvaras kommer det automatiska meddelandet att berätta samma sak.

Att sköta medlemmarnas angelägenheter väl är den bästa reklamen. En effektiv Intressebevakning klargör också för icke-medlemmar att facket effektivt hjälper och övervakar efterlevnaden av anställningsvillkoren. Vi uppmanar medlemmarna att berätta för sina bekanta om den hjälp de har fått av facket. År 2021 gjorde vi ett undantag från krav på medlemskap för rättshjälp i en massåtgärd, som gjorde det möjligt för oss att få nya medlemmar in i facket.

3.2 Förbättra behållandet av medlemmar

Samtidigt som vi satsar på att rekrytera nya medlemmar måste vi se till att de gamla medlemmarna hålls kvar i förbundet. Detta kräver bland annat en lyckad medlemsservice och lyckade medlemsevenemang och fackavdelningar. Resultaten av Intressebevakningen spelar också en viktig roll när det gäller att hålla kvar medlemmarna – de därmed sammanhängande åtgärderna beskrivs i kapitel 4.

Vi utvecklade bättre och effektivare verksamhetsmodeller för telefonjour. Satsningen har återspeglats i responsen från medlemmarna. Dessutom undersökte vi olika medlemsgruppers nöjdhet med fackets tjänster och aktiviteter genom enkäter. Vi genomförde en enkät riktad till unga medlemmar,

vars resultat kommer att användas för att utveckla facketts tjänster och meddela om dem.

Användning av e-tjänsten ökade bland medlemmarna. För att kunna hantera alla medlemmars kontakter måste personalresurserna ökas för att svara på meddelanden. Vi satsade på att öka Team-utbildningarna. Utbudet ökade avsevärt under verksamhetsåret. Onlineevenemang och utbildningar och de färdigheter som behövs för dem måste ytterligare utvecklas.

Under 2021 fortsatte vi att visa upp våra framgångar inom intressebevakning i sociala medier. Vi kommer att fortsätta att lyfta fram våra medlemsförmåner i vår kommunikation och till exempel genom det mobila medlemskortet. I olika utbildningar och evenemang kommer vi att utförligt beskriva våra tjänster och medlemsförmåner. Arbetslivscoaching är en bra medlemsförmån, men tjänsten användes mindre än förväntat. Under 2021 förberedde vi oss för att förnya tjänsten och byta samarbetspartner. Den nya Duunival-mennus-coachningen lanserades vid årsskiftet. En annan stor förändring förbereddes också: från början av 2022 kunde man från vissa kurser i Murikka samla studiepoäng till Utbildningsstyrelsens databas Koski.

Risken för uppsägning av medlemskap är hög bland dem som inte betalat sina medlemsavgifter. Vi kontaktade aktivt dessa medlemmar under 2021 via SMS och telefonsamtal. Vi lyckades rädda tusentals medlemmar.

3.3 Utvecklingen av rekryteringen av studerandemedlemmar

Vi rekryterade studerandemedlemmar i samband med besök på utbildningsanstalterna. Under 2021 kontaktade vi aktivt personalen på yrkesläroanstalter och marknadsförde både vår uppsökande verksamhet och studentstipendiet från Industrifacket. Vi engagerade unga fackliga aktiva som

talespersoner, för vilka vi organiserade en kurs tillsammans med PAM och Elektrikerförbundet.

Vi organiserade informationsmöten i utbildningsanstalter med temat Arbetslivets spelregler. På grund av coronabegränsningar måste en del av dess möten utföras med TEAM-anslutningar. Vi kompletterade vårt material med videor om rekrytering av studerandemedlemmar. Vi implementerade en inlärningsmiljö för en kurs i skogsarbete i Moodle tillsammans med arbetsgivare inom skogsbruk.

Vi anordnade fem evenemang på distans för fackets ungdoms- och studerandemedlemmar. Vi använde sociala medier mer mångsidigt än tidigare för att marknadsföra evenemangen. Vi berättade också aktivt på sociala medier och andra elektroniska medier om våra stipendier.

Vi lyckades öka antalet studerandemedlemmar med 20 procent. För att så många som möjligt ska stanna kvar i Industrifacket efter avslutade studier förklarade vi hur man blir studerandemedlem och fullvärdig medlem. Vi kontaktade studerande som var i slutet av sina studier under våren och hösten. Undantagsvis utfördes detta arbete huvudsakligen av frivilliga.

3.4 Val och introduktion av nya huvudförtroendemän och arbetarskyddsfullmäktige

Att förtroendevalda har valts för arbetsplatsen är av stor betydelse för rekrytering och bevarande av medlemmar. Under 2021 fortsatte vi att arbeta för att främja val av huvudförtroendemän och arbetarskyddsfullmäktige och förbättra deras introduktion.

Hösten 2020 hölls val av huvudförtroendemän på arbetsplatserna. Vi delade ut ett startpaket med diverse stödmaterial och ett presentkort till dem som valdes. Vi startade en

handledning för de förtroendevalda, som delvis genomfördes på nätet. Vi inledde förberedelser för att inrätta resurskaféer – de började fungera i februari 2022. Kaféerna är månatliga Team-möten där huvudförtroendemän och arbetarskyddsfullmäktige kan diskutera sinsemellan och med fackets personal.

I sitt uppdrag behöver förtroendemännen aktuell information och kontakt med fackets experter. Vi genomförde en förhandsutredning för att skapa ett digitalt verktyg för de förtroendevalda med tanke på dessa behov.

Förberedelserna inför kollektivavtalsrundan inkluderade informations-sessioner och utbildningar för de förtroendevalda. Vi organiserade också så kallade fackföreningskolor för huvudförtroendemännen. Tack vare en kampanj inom den mekaniska skogsindustrin fick vi ett tjugotal nya förtroendemän.

Industrifacket lanserade Puurtaja-diplomet år 2021. Det belönar förtroendevalda som har haft förtroendeuppdrag i tio år på arbetsplatsen och i fackavdelningen. Diplomet baserar sig på ett initiativ från fullmäktige. Under det första året var det 70 aktiva som tilldelades diplom och presentkort.

4 Utveckla kollektivavtalen och förhandlingsverksamheten

Industrifacket var i en ny situation när början av kollektivavtalsrundan närmade sig hösten 2021. Inom skogsindustrin skulle förhandlingar i stället för med en arbetsgivarorganisation som förhandlingspart föras företag för företag. Anledningen var att arbetsgivarorganisationen drog sig tillbaka från ingående av avtal. Även inom teknologiindustrin saknades en förhandlingspartner tills en majoritet av företagen inom sektorn gjorde sitt val: ett allmänt bindande kollektivavtal började förhandlas fram med den nya arbetsgivarorganisationen. På andra avtalsområden fördes förhandlingarna med redan kända parter.

Avtalsrundan fortsatte fram till 2022 och denna årsredovisning beskriver verksamheten för 2021.

4.1 Bättre beredd än tidigare för förhandlingsrundan

Våra förhandlingsmål kommer från fackets medlemmar. Under 2021 stödde och uppmuntrade vi fackavdelningarna att skriva kollektivavtalsinitiativ. Ämnet presenterades vid regionala evenemang i samband med fackföreningsskolor samt många andra evenemang. Medlemmar uppmuntrades till att presentera initiativ genom elektronisk kommunikation och i Tekijä-tidningen. Dessutom organiserades i några fackavdelningar kurser om hur man förbereder en motion.

Även sådana förändringar i kollektivavtal som inte är relaterade till lön påverkar ofta arbetskraftskostnaderna. Analyser av kostnadseffekterna av både de egna och arbetsgivarnas framställningar kan hjälpa i förhandlingarna. Vi gjorde konsekvensanalyser både före och under förhandlingarna.

I förhandlingarna behövs information om den ekonomiska situationen, framtidsutsikterna och löneutvecklingen inom avtalssektorerna. Vi gjorde tiotals utredningar om olika

branscher och företag inför förhandlingarna. Industrifacket publicerar årliga bransch- och löneöversikter för att hjälpa oss att övervaka den långsiktiga utvecklingen. Inför den senaste förhandlingsrundan genomförde vi en undersökning av hur lokala avtal fungerar i viktiga jämförbara länder som Sverige och Tyskland. I företagsspecifika förhandlingar måste du känna till företagets ekonomiska situation. Industrifacket har därför i förhandlingar med skogsindustriföretagen kommit överens om att bolagets lönestatistik i framtiden också ska lämnas till facket.

Vi förberedde oss för olika tänkbara situationer som skulle kunna uppstå under förhandlingsomgången. De företagsspecifika förhandlingarna, särskilt inom skogsindustrin, behövde behandlas strategiskt. Detta krävde ett nära samarbete mellan fackföreningens arbetsmarknads- och organisatoriska aktörer. Industrifacket satsade bland annat på beredskap för konfliktåtgärder och ändrade sina regler så att fackavdelningar inte fick ingå kollektivavtal.

4.2 All kunskap och allt kunnande till förfogande under kollektivavtalsförhandlingarna

Under 2021 organiserades Industrifackets förhandlingsverksamhet i fyra sektorer. Kommunikation och samordning mellan förhandlarna är viktigt för att uppnå kollektivavtalens mål. Behovet av samordning kommer att fortsätta att öka framöver, eftersom det verkar som att förhandlingar kommer att hållas nästan hela tiden på arbetsmarknaden i framtiden. På arbetsgivarsidan har samordningen redan länge varit stark. Organisationsreformen av Industrifacket har beaktat detta behov.

Verksamhetsplanen för 2021 hade satt som mål att vi ska informera medlemmar och aktiva personer om hur förhandlingarna fortskrider. Framför allt satsade vi på kommunikation

med förtroendevalda och sektorstyrelser. För detta använde vi bland annat sociala medier och möten.

Vi gjorde en sammanfattning på vår webbplats, där vi presenterade de pågående förhandlingarna. Fackets huvudmål rapporterades också både på internet och i Tekijä. På kampanjwebbplatsen Gör ditt livs avtal publicerade vi en kollektivavtalsordlista för medlemmar och andra intresserade. Kommunikationen av TES-rundan har fått beröm från medlemmarna, men det finns ett behov av att utvecklas snabbt och att kommunicera alla sektorer på samma sätt. Men Industrifackets linje är att det inte sker någon förhandling via media.

Jurister från Industrifacket har deltagit både i förberedelserna av förslag till kollektivavtal och i förhandlingarna. Sak-kunniga i fråga om arbetsmiljö och utbildning har också varit med. Forskare har gett bakgrundsinformation med bland annat analyser av det ekonomiska läget och konjunkturer inom sektorerna. Internationella experter har tagit fram information om förhandlingar och lönelösningar i europeiska länder. Under den här kollektivavtalsomgången har vi utnyttjat mer kompetens än tidigare, men i framtiden måste vi beakta i större utsträckning i synnerhet frågor relaterade till utbildning och arbetsmiljö i förhandlingarna.

4.3 Beredskap för konfliktåtgärder

Till stöd för kollektivavtalsförhandlingarna behöver vi en hög organisationsgrad och strejkberedskap. Under 2021 satsade vi särskilt på avtalsområdena teknologi, kemi och skogsindustri. Inom den mekaniska skogsindustrin tittade vi på situationen för specifika företag, eftersom förhandlingarna fördes med enskilda företag.

Att öka beredskapen för konfliktåtgärder kräver mångsidigt och metodiskt arbete. Under året coachade vi förtroende-

valda och ordnade utbildning i hur man genomför strejker. Vi rekryterade medlemmar och gjorde organiseringsarbete för att aktivera de anställda på verksamhetsställena. Vi uppdaterade medlemsregistret. Vi stödde arbetet med utredningar och enkäter.

Åtgärderna ledde till en ökning av organisationsgraden, särskilt på de viktigaste platserna. Inom den mekaniska skogsindustrin var ökningen mer än 10 procent. Vi förbättrade vår interna kommunikation och informationsutbytet bland annat med Teams och Whatsapp. Vi tog i bruk ett nytt digitalt verktyg som skraddarsyfts för att organisera arbetet. Arbetsfördelningen i huvudkontoret och regionerna och mellan dem utvecklades också i rätt riktning.

4.4 Kontinuerlig utveckling av förhandlingsverksamheten

Vi fortsatte att utveckla tillvägagångssätten för Intressebevakningsverksamheten även år 2021. Målet är att börja utreda medlemmens ärende utan dröjsmål och hålla medlemmen informerad om hur ärendet fortskrider. En princip är att hanteringen av en medlems ärende inte överförs från en sakkunnig till en annan.

Ungefär 11 000 samtal besvarades år 2021 av jouranställda inom anställningsrådgivning samt arbetsmiljö- och socialskyddsfrågor. En snabb och högkvalitativ hantering av medlemmarnas kontakter kräver gott samarbete, kunskaper och färdigheter. Under verksamhetsåret utvecklade vi arbets- och rollfördelningen för bland annat avtalsspecialister, arbetsmiljöspecialister, regionala tjänstemän och jurister. Tanken är att mer noggrant och snabbare ta reda på hur medlemmens ärende bäst kan främjas. Målet är att lösa meningsskiljaktigheter så tidigt som möjligt i medlemmens intresse.

Det finns fortfarande saker som måste göras. Till exempel är det planerade genomförandet av ett tolkningsregister

för kollektivavtal ännu inte avslutat. Samarbetet måste också ökas ytterligare när det gäller att lösa medlemsärenden.

Vi blir hela tiden kontaktade av medlemmar med ett annat modersmål än finska eller svenska. Vi har lagt till meddelandemallar på olika språk i vårt ärendehanteringssystem, som underlättar kommunikationen.

Många som kommer till Finland har i sitt land fått felaktig information om arbete och lön. Under verksamhetsåret anordnade vi kollektivavtalsutbildning på främmande språk och informerade medlemmar med utländsk bakgrund om spelreglerna i arbetslivet. År 2021 beslutade vi också att delta i Hermes-projektet, som producerar mobilapp på fem språk för säsongsarbetare och arbetstagare med utländsk bakgrund. Appen ger tillförlitlig information om det finländska arbetslivet.

5 Utvärdering och utveckling av organisationen

2021 var Industrifacketets fjärde verksamhetsår. Under de första åren har förbundets verksamhet utvecklats bit för bit. För 2021 planerade vi en större insats: utvärdering och utveckling av organisationens verksamhet utsågs som en av prioriteringarna. Under verksamhetsåret tog vi också i bruk ett antal nya digitala verktyg.

5.1 Kontorsorganisationen

Verksamhetsplanen innehåller inga specifika detaljer om hur organisationen bör utvecklas. De övergripande målen var att förbättra informationsflödet och utveckla samarbete och ledarskap i hela förbundet.

Vi började utvärdera organisationens verksamhet redan innan verksamhetsåret började. Förbundets strategi har uttalat målet att utveckla ett nätverk av regionala kontor för att uppfylla medlemmarnas behov. Hösten 2020 gjordes en utredning av en extern konsult om de olika alternativen för att utveckla nätverket av regionkontor.

I personalenkäten 2020 undersökte vi organisationens utvecklingsbehov. Enkäten ville bland annat veta om hur samarbetet fungerar och om saker och ting görs på ett lämpligt sätt. Vi utvärderade också hur organisationen fungerar ur ett strategiperspektiv: 2020 tillfrågades facket administration och personal om hur väl de strategiska målen har återspeglats i praktiken.

Reformen planerades av en arbetsgrupp som bestod av fackets ledningsgrupp, personalchefen samt förtroendemän. Arbetet utfördes på grundval av ovannämnda utredningar. Samarbetsförhandlingar enligt kapitel 6 i samarbetslagen inleddes i februari 2021 och avslutades under hösten. Styrelsen godkände ändringarna i organisationen i augusti 2021.

Reformerna trädde i kraft i början av 2022. I den nya organisationen har ledarskapskedjorna förkortats. Samarbetet underlättas genom en mängd olika lösningar. Regionverksamheten utgående från sju verksamhetsområden. De gamla regionkontoren har slagits samman till sju regioncenter. Reformarbetet fortsätter under år 2022.

Under 2021 utvecklade vi också den strategiska ledningen av Industrifacket. Vi strukturerade långsiktiga mål i fyra instrument: arbetsmarknadsåtgärder, organisatorisk styrka, samhällspåverkan och så kallade möjliggörare. Dessa har motsvarigheter i fackets nya organisation. Reformen kommer att bidra till genomförandet av strategin både under denna och nästa kongressperiod.

5.2 Nya digitala verktyg och bättre samarbete

Nya verktyg för informationshantering och intern kommunikation togs i bruk i Industrifacket år 2021, inklusive ett helt omdesignat intranät. Personalen deltog i stor utsträckning i planeringen och konstruktionen av dem. Deltagandet har gjort det lättare att övergå till de nya verktygen. I samband med inkörningen fick personalen information och utbildning.

I bruktagandet har inte varit helt friktionsfritt. Nya system förändrar de bekanta arbetsmetoderna, och användningen kräver nya färdigheter. Verktygen är aldrig riktigt färdiga; de måste utvecklas ytterligare. Det verkar dock som att det interna informationsflödet har förbättrats. Det nya intranätet var en viktig informationskanal vid införandet av nya system.

Under distansarbetet har nya metoder för kommunikation och informationsflöde skapats i fackets organisation. Den tid som vunnits genom att slippa arbetsresor har använts i vissa enheter för att utveckla egen verksamhet.

6 Kommunalvalet 2021

År 2021 förrättades kommunalval. Ledamöterna fattar i kommunerna många beslut som påverkar vardagen för medlemmarna i Industrifacket. Vårt mål var att så många förbundsmedlemmar som möjligt kandiderar i valet.

Valet flyttades från april till juni på grund av coronaepidemin. De ytterligare två månaderna ökade något antalet kandiderande medlemmar. Förbundet beviljade kommunalvalsstöd till totalt 381 medlemmar, totalt 100 627 euro. Medlemmar i fackavdelningarna fick 200 euro och styrelseledamöter fick 400 euro. Vi uppmuntrade medlemmarna att delta i stödgrupper för lokala valkandidater. Även fackavdelningarna stödde sina egna kandidater.

Vi publicerade information på vår webbplats om de medlemmar som var kandidater och som hade gett sitt samtycke till publikationen. För kommunvalet byggde vi en tvåspråkig webbplats. Vi skapade vårt eget kommunikativa utseende för kommunalvalet, som användes i all kommunikation relaterad till valet.

Syftet var att öka medlemmarnas kunskap om kommunalt beslutsfattande och i förlängningen öka röstningsaktiviteten. Vi lyfte fram vikten av valet, kandidering och att rösta i vår kommunikation och på evenemang ända fram till valet. Verksamhetsplanen var att Industrifacket skulle tillkännage sina egna målsättningar för valet, men detta förverkligades inte i detta val. Sammanlagt 21 artiklar om kommunalvalet publicerades i Tekijä-tidningen

Industri facket

Adress: PB 107, 00531 Helsingfors

Besöksadress: Hagnäskajen 1 A

Växel: 020 774 001

www.teollisuusliitto.fi/sv/

Följ oss:

